

# Factores de desigualdad en el mercado de trabajo y sus consecuencias en el acceso a la protección social

---

*Maravillas Espín*

*LA SEGURIDAD SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO*

*Universidad Carlos III de Madrid. 17 octubre 2016*

# El acceso a la protección social ¿una carrera de obstáculos?

---

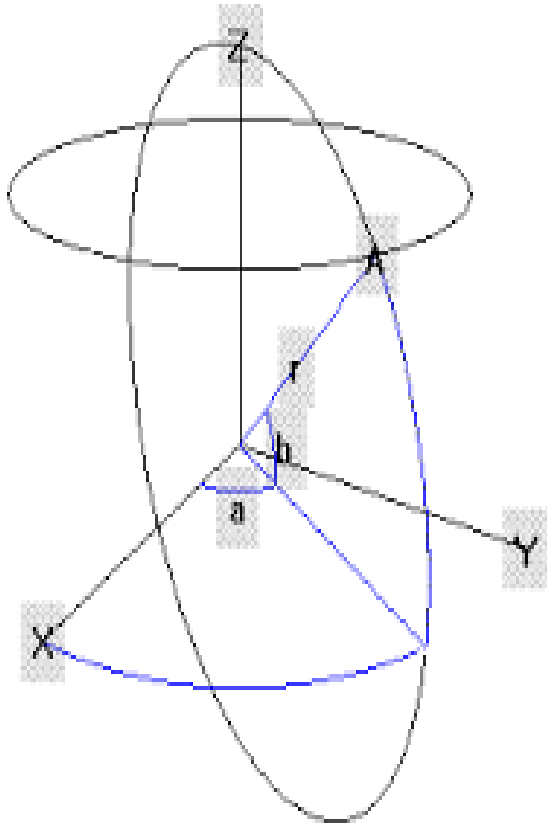


# La carrera empieza en el mercado de trabajo...

---



# ¿Cuáles son las coordenadas que sitúan a la mujer en la línea de salida de esta carrera?



## ☐ El acceso al mercado de trabajo

- ☐ Sectores a los que accede
- ☐ ¿Cómo accede? Vías contractuales; puestos de trabajo ofertados;
- ☐ Emprendimiento

## ☐ Tiempos de trabajo

- ☐ Extensión: vida “laboral”
- ☐ Duración: jornada de trabajo

## ☐ Salario

## ☐ Negociación colectiva

# ¿En qué condiciones se sitúa? El caso español

---

## ❑ Acceso al trabajo Fuente: Informe Mujeres y Hombres 2015; EPA 2T 2016 (INE)

❑ Tasa de empleo: brecha de género en el número de empleados/empleadas en relación con la población de 16 años o más (2009=14 puntos; 2013= 9,8 puntos)

❑ El impacto de la formación de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo: el valor más alto de la brecha de género en la tasa de empleo (22,2 puntos) corresponde al nivel (0-2), correspondiente a la educación preescolar, primaria y secundaria); 10,9 puntos en el nivel (3-4), correspondiente a la educación secundaria 2ª etapa, y de 6,7 puntos en el nivel (5-6), correspondiente a la educación superior.

❑ Tasa de actividad: brecha de género 2016= 11,34 puntos

❑ El fenómeno del desánimo

## ☐ **Sectores a los que accede**

- ☐ 89% del empleo femenino se ocupa en el Sector Servicios (Comercio; actividad sanitaria y servicios sociales; educación; hostelería)
  - ☐ Servicio doméstico: sector fuertemente feminizado
  - ☐ Economía informal
- 

## ☐ **¿Cómo accede?**

- ☐ Vías contractuales: alta temporalidad
- ☐ Puestos de trabajo ofertados: poca diversificación (empleos no cualificados –servicios de restauración; personales; protección y vendedores-; técnicos administrativos; incremento entre los Técnicos y profesionales científicos; 3% alta dirección).

## ☐ **Emprendimiento** Fuente: Global Entrepreneurship Monitor (GEM): Informe ejecutivo España 2015

- ☐ Presencia inferior a la masculina (59,6% en empresas familiares como “ayuda”; 27,5% entre los socios de cooperativas; 30,9% empleadores; 33% independientes)
- ☐ Problemática particular: gestión de tiempos/acceso al crédito = carreras de cotización especialmente inestables
  - ☐ Concentradas en el sector servicios
  - ☐ El 90% cotiza por las bases mínimas

# □ Tiempos de trabajo (condiciona el acceso a la protección)

## □ Extensión: vida “laboral”

- Edad media de incorporación de la mujer al mercado de trabajo: 26 años Fuente: muestra continua de vidas laborales [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/index.htm)
- El impacto de la maternidad en la vida laboral de las mujeres (tasa de ocupación más baja entre los 25-49 años; diferencia respecto al impacto de la paternidad)

---

  - Causa de inactividad 97%
  - Excedencias por más mujeres y durante más tiempo
- El impacto de la asunción de otras responsabilidades de cuidados
- Irregularidad de las carreras
- Parcialidad: 2/3 partes del empleo a tiempo parcial es ocupado por mujeres
  - Involuntariedad (60%) (subempleo)
  - Del total de personas que optan por el trabajo a tiempo parcial para poder atender a sus hijos e hijas el 97,3% son mujeres/para poder hacerse cargo del cuidado de dependientes 89,1%.
- Temporalidad: 24% (sobre el total de mujeres asalariadas)

## □ Duración: jornada de trabajo

- Parcialidad: ¿conciliación trabajo/vida personal?
- Reducciones de jornada
- Número medio de h/semana dedicada al trabajo:
  - Hombres 39 horas 40 minutos
  - Mujeres 32 horas y 5 minutos



- ❑ Salario (condiciona la cuantía, la calidad de la protección)
- ❑ Brecha 24%

---

  - ❑ Consecuencias de los sectores en los que se emplea y los puestos de trabajo que ocupa
  - ❑ Consecuencias de la parcialidad y la temporalidad
  - ❑ Indicador de cohesión social
    - ❑ Vértice de responsabilidad





## ☐ **Negociación colectiva: posible motor de mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres**

- ☐ Contenido de la negociación colectiva: proceso de permeabilización de la cuestión de género (los planes de igualdad)
- ☐ La negociación colectiva es reflejo de la participación de la mujer en el mercado de trabajo:
  - ☐ La participación de las mujeres como actoras dentro de la negociación colectiva es muy limitada
    - ☐ Delegadas de personal
      - ☐ Afiliación sindical muy baja: 37% de los afiliados (16% del total de la población ocupada)
      - ☐ Sectores en los que se concentran: sector público-educación.
  - ☐ Cargos de responsabilidad en la organización de los sindicatos: masculinizados

# ¿Ha habido un antes y un después de la crisis?

---

- ❑ Las crisis económicas afectan desigualmente a los desiguales
  - ❑ La irrupción de los “poderes salvajes” (Ferrajoli)
  - ❑ La figura del “trabajador o trabajadora pobre”/“el precariado” (G. Standing)/vulnerabilidad social
  - ❑ Paradoja: incremento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo
- ❑ La gestión de la crisis
  - ❑ Políticas públicas neutras (Ej. Desaparición de políticas específicas para mejorar la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres)
  - ❑ Neutralización de las medidas motor de la igualdad (Fomento de la corresponsabilidad/flexibilización de las relaciones laborales)
  - ❑ Implicaciones de calado en el acceso a los derechos sociales: normas neutras –reforma de las pensiones *e.g.*= incremento de las diferencias

# Algunas reflexiones finales: consecuencias del diagnóstico

- ❑ Incremento de la desigualdad
  - ❑ Incremento de la desigualdad dentro de la desigualdad
  - ❑ Las precarización de las condiciones de trabajo afecta muy especialmente a los más vulnerables

***...y afecta a su independencia y capacidad de emancipación***

- ❑ Mujeres precarias = dificultades de acceso al sistema de protección social y las cuantías inferiores
  - ❑ Nivel contributivo
  - ❑ Nivel no contributivo







*Muchas gracias por vuestra  
atención*